**ANALISIS DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ARSIP**

**DAERAH KOTA SAMARINDA**

**Nita Rahma Wati[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

Discipline is the training of one's awareness to comply with regulations in the absence of forced elements so as to produce attitudes and control of habits for the organization in achieving a goal. This research was conducted at the BPKAD office in the city of Samarinda. Especially for BPKAD office employees in the city of samarinda. The purpose of this study was to determine the analysis of the factors that influence the work discipline of employees at the BPKAD office in the city of Samarinda.

The use of samples in this study, the authors apply the sample is the whole of the population. As for the method of data collection is the census technique that is the population that can be considered as representing all employees. The sample in this study were 87 people.

Data collection techniques used are primary and secondary. The analysis used is descriptive qualitative, namely analyzing the data obtained based on reality and then connected with the theories that support the discussion, then the authors draw some conclusions from these explanations.

From the results of the study it can be concluded that leadership, penalties and motivational sanctions can affect discipline. In this case the author suggests that in improving the discipline of work pegawaai, leaders must be more assertive in giving sanctions to employees who violate the rules do not be at the office at the time of official work hours are still ongoing and always pay attention to the attendance of employees at the BPKAD office in Samarinda city and management can be created and done.

Keywords: BPKAD Samarinda, ASN Discipline

**I. PENDAHULUAN**

Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aperatur negara yang penuh ketaatan dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang berlandaskan pancasila dan UUD 1945 serta bermental baik dan berakhlak mulia untuk melaksanakan dan menyelenggarakan peraturan-peratuaran yang dibuat oleh pemerintah dan Negara, peranan pegawai dalam organisasi sangat menentukan keberasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka Sumber Daya Manusia tersebut perlu mendapatkan perhatian yang serius dan sungguh-sunggu dari pengelolaan organisasi. Salah satu kunci keberasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk mengerahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal saja, akan tetapi disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Disamping itu tindakan terhadap pelanggaran disiplin harus berjalan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai tersebut.

Kesadaran setiap individu untuk melaksanakan setiap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi merupakan gambaran terhadap pelaksanaan disiplin, karena tanpa adanya kesadaran tersebut akan sulit untuk melaksanakan disiplin dalam bekerja. Peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan terhadap pegawai merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Demikian halnya jika peraturan tidak berjalan dengan baik akan mengakibatkan tindakan disipliner yang merugikan organisasi dan pegawai itu sendiri.

**II.PERUMUSAN**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja aparatur sipil negara pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota samarinda ?
2. Kebijakan apa sajakah yang dilakukan pemerintah daerah dalam meningkatkan disiplin kerja ASN pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) kota samarinda?

**III. METODE PENELITIAN**

Desain riset yang dipakai dalam peneletian ini adalah desain deskripstif eksplanatory, karena riset ini merupakan riset yang ditujukan untuk menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif, (Husein, Umar, 2003;95).

Analisis data adalah proses penyusunan agar dapat ditafsirkan sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengolahan dan penulis akan menggunakan analisa Deskriptif kualitatif.

Data yang bersifat Kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Setelah data yang terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan ditabulasikan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian untuk kemudian di analisa secara kualitatif dalam menganalisa data yang terkumpul.

Dalam menarik kesimpulan dari penelitian, diambil dari persentase rata-rata tertinggi tanggapan responden yang dilihat dari dari indikator penelitian. Kemudian kesimpulan tersebut diperkuat dari hasil observasi dilapangan. Setelah data dan semua bahan yang di butuhkan terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini Data dianalisa secara Deskriftif kualitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variable yang diteliti, kemudian di uraikan, dijelaskan berdasarkan data hasil penelitian.

Berdasarkan metode penelitian yang telah di kemukakan di atas maka data informasi yang diperoleh akan di kelompokan dan dipisahkan sesuai dengan jenisnya dan di beri nilai persentase, di sajikan dalam bentuk tabel dan urain dengan rumus persentasenya menggunakan rumus, sebagai berikut :

F

P =  × 100%

N

Keterangan :

P = Persentase

F = frekuensi

N = Jumlah Responden

Kemudian untuk mendapatkan kesimpulan dari jawaban yang di berikan kepada responden dengan menggunakan teknik pengukuran yang sesuai yaitu tabel sebagai berikut (Ari Kunto Suhairimi, 2003:171), :

|  |  |
| --- | --- |
| Sangat Baik | : 80 - 100 % |
| Baik | : 60 - 79 % |
| Cukup baik | : 40 - 59 % |
| Kurang baik | : 20 - 39 % |
| Tidak baik | : 0 - 19 % |

Dengan menggunakan teknik pengukuran sesuai rumus diatas maka hasil penelitian akan dapat diambil kesimpulan dengan baik yaitu tentang kedisiplinan kerja aparatur sipil negara kantor badan pengawasan keuangan arsip daerah kota samarinda.

**IV. HASIL PENELITIAN**

 **4.3.1 Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Kota Samarinda**

Disiplin kerja birokrasi pada umumnya di Indonesia masih di pertanyakan sebab pegawai Negeri Sipil atau dengan istilah baru yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) Khususnya kurang dapat memanfaatkan jam kerja secara maksimal. Untuk itu dalam usaha meningkatkan hasil kerja yang baik maka aktivitas pegawai adalah kondisi yang harus diterapkan oleh pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah kota samarinda dengan memperhatikan kepemimpinan, motivasi, serta sanksi hukuman. Ada pun faktor-faktor penyebab kurangnya kedisiplinan kerja aparatur pemerintah pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

**4.3.2 Kebijakan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor BPKAD Kota Samarinda**

**4.3.2.1 Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam instansi pemerintahan pada Kantor BPKAD kota samarinda dipimpin oleh Kepala Badan, organisasi dan tatalaksana adalah mengambil keputusan, koordinasi dan pengawasan dari semua satuan yang berada dibawah pimpinannya. Sebagai pemimpin kantor BPKAD kota samarinda, organisasi dan tata laksana meningkatkan organisasi yang dipimpin berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pimpinan harus mampu mengayomi bawahannya sehingga tercipta stuasi kerja yang harmonis dalam organisasi tersebut.

Variabel kepemimpinan yang terdapat dalam kuisoner di wakili lima pertanyaan yang mencerminkan indikator dari kepempinan. Indikator kepemimpinan ini antara lain adanya situasi kerja sudah menunjukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, pemimpin intansi tempat bekerja sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin, cara pimpinan menangani setiap keluhan yang di ajukan pegawainya serta sikap pimpinan dan bagai mana hubungan pimpinan organisasi dan tatalaksana pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda. Selanjutnya hasil penelitian terhadap indikator-indikator tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

1. **Hubungan antara bawahan dan atasan**

Tabel 5.6 Tanggapan responden tentang situasi kerja sudah menunjukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawaahan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 23 | 26,44 |
| 2 | Baik | 49 | 56.32 |
| 3 | Cukup Baik | 15 | 17.24 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari Tabel diatas 5.6 dapat dilihat bahwa sebanyak 49 responden atau 56.32% menjawab baik, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 23 responden atau sebesar 26.44%, sedangkan responden yang mejawab cukup baik adalah sebanyak 15 responden atau 17.24%, dan responden yang menjawab kurang baik dan sangat tidak baik anatara hubungan pimpinan dengan bawahan tidak ada.

Dari 87 responden jawaban terbanyak berada pada kategori baik yaitu 49 responden atau 56.32%. Hal tersebut dapat dilihat dari situasi kerja pada kantor BPKAD, dimana organisasi dan tatalaksana kantor BPKAD kota samarinda sudah menunjukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

1. **Pengawasan pimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi sebagai seorang pemimpin**

Tabel 5.7 Tanggapan responden tentang pimpinan sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi-fungsi sebagai seorang pemimpin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Sanggup | 25 | 28.74 |
| 2 | Sanggup | 58 | 66.67 |
| 3 | Cukup Sanggup | 4 | 4.59 |
| 4 | Kurang Sanggup | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Sanggup | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Pengawasan sangat perlu dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai, karena disaat itu pimpinan dapat membimbing pegawai jika terdapat kendala-kendala atau masalah-masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan secara tidak langsung pemimpin telah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin dalam membantu serta mengawasi pekerjaan pegawai.

Dari Tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 58 responden atau 66.67% responden menyatakan sanggup, sedangkan untuk responden yang menjawab sangat sanggup adalah sebanyak 25 responden atau 28.74%, untuk responden yang menjawab cukup sanggup 4 orang atau 4.59%. dan tidak ada responden yang menjawan kurang sanggup dan sangat tidak sanggup tidak ada.

Dari 87 responden jawaban terbanyak menjawab dalam kategori sanggup yaitu sebanyak 58 responden atau 66.67%. hal tersebut dapat dilihat dari pemimpin pada BPKAD kota samarinda yang sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsi –fungsi sebagai seorang pemimpin serta membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

1. **Sikap pemimpin badan**

Tabel 5.8 Tanggapan responden tentang sikap pemimpin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 24 | 27.59 |
| 2 | Baik  | 60 | 68.96 |
| 3 | Cukup Baik | 3 | 3.45 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Sikap pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri. Karena pemimpin dapat memberikan contoh yang baik kepada pegawai sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik. Selain itu sikap pemimpin dapat juga mempengaruhi efektifitas kerja pegawai, sehingga pegawai dapat dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena didukung dengan sikap pemimpin yang baik.

Dari Tabel diatas 5.8 dilihat bahwa sebanyak 60 responden atau 68.96% responden menjawab baik, sebanyak 24 responden menjawab sangat baik atau 27.59%, sedangkan sebanyak 3 responden menjawab cukup baik atau 3.44%. sedangkan responden yang menjawab kurang baik, dan sangat tidak baik tidak ada yang menjawab.

Dari 87 orang responden menyatakan bahwa sikap pemimpin pada kantor BPKAD Kota Samarinda dinyatakan baik yaitu sebanyak 60 responden atau 74.268.960%.

1. **Hubungan antara pemimpin dengan bawahannya**

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang situasi kerja sudah menunjukan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9 Tanggapan respoden tentang hubungan pimpinan dan pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 28 | 32.18 |
| 2 | Baik  | 59 | 67.82 |
| 3 | Cukup Baik | 0 | 0 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Hubungan seorang pemimpin dengan pegawai sangat berpengaruh terhadap kerja pegawi karna sangat menunjang kerja seorang pegawai sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik. Untuk melihat jawaban tentang tanggapan reponden mengenai hubungan pimpinan dengan pegawai sudah menunjukkan hubungan yang cukup baik dapat dilihat pada tabel berikut.

Dari Tabel 5.9 diatas dilihat bahwa sebanyak 59 responden atau 67.82% responden mengatakan baik, dan sebanyak 28 responden atau 32,18% responden mengatakan sangat baik, dan responden yang menjawab cukup baik, kurang baik dan sangar tidak baik, tidak ada responden yang menjawabnya.

Dari 87 responden, jawaban terbanyak responden menyatakan bahwa hubungan pimpinan pada Kantor BPKAD kota samarinda dinyatakan baik yaitu sebanyak 59 responden.

1. **Pimpinan dalam menangani setiap keluhan yang diajukan oleh pegawai**

Tabel 5.10 Tanggapan responden tentang cara pimpinan menangani setiap keluhan yang diajukan oleh pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 22 | 25.29 |
| 2 | Baik  | 54 | 62.07 |
| 3 | Cukup Baik | 11 | 12.64 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dalam pekerjaan pasti akan terjadi permasalahan yang ditimbulkan oleh pegawai sehingga peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh pegawai khususnya bila terjadi pengaduan pegawai pada atasan maka seorang pimpinan berani mengambil keputusan tersebut. Dari Tabel 5.10 diatas dilihat sebanyak 54 responden atau 62.07%, responden menjawab baik, 22 responden atau 25.29% responden menjawab sangat baik, 11 responden atau 12.64% responden menjawab cukup baik, dan tidak ada responden menjawab kurang baik, tidak bai dan sangat tidak baik.

Dari 87 responden jawaban terbanyak menyatakan pada kategori baik yaitu 54 responden, hal itu menandakan bahwa hubungan pimpinan pada kantor BPKAD kota samarinda dinyatakan baik.

1. **Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan**

Tabel 5.11 Rekapitulasi tanggapan responden tentang kepemimpinan pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Indikator | Kategori Jawaban | N |
| SB | B | CK | KB | STB |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Situasi Kerja SudahMenunjukan HubunganYang Baik AntaraPimpinan Dan Bawahan | 23 | 26,4 | 49 | 56.3 | 15 | 17.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 2 | Pimpinan sanggup melaksanakan pengawasan dan menjalankan fungsifungsi sebagai seorangpemimpin | 25 | 28.7 | 58 | 66.7 | 4 | 4.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 3 | Sikap pemimpin | 24 | 27.6 | 60 | 69 | 3 | 3.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 4 | Hubungan pimpinan dan pegawai | 28 | 32.2 | 59 | 67.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 5 | cara pimpinan menangani setiap keluhan yang diajukan oleh pegawai | 22 | 25.3 | 54 | 62.1 | 11 | 12.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| Jumlah | 122 | 140 | 280 | 322 | 33 | 34 | 0 | 0 | 0 | 0 | 435 |
| Persentase (%) | 28 | 29 | 64 | 64 | 8 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 % |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas tanggapan responden tentang Kepemimpinan dalam kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor BPKAD kota samarinda berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 280 atau 64%. Selanjutnya yang menjawab Sangat Baik adalah sebanyak 122 atau 28% dan sebanyak 33 atau 8% berada pada kategori cukup Baik. Maka berdasarkan hasil rekapitulasi diatas dapat disimpulkan kepemimpinan dalam kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor BPKAD kota samarinda berada pada kategori Baik. Hal ini dapat dilihat dari kepemipinan yang telah berjalan dengan baik dalam melaksanakan kedisiplinan pada kantor BPKAD kota samarinda.

Dari observasi penulis dilapangan hal tersebut dapat dilihat dari sikap dan keteladanan pemimpin yang menegakkan disiplin dirinya dalam melaksanakan aturan disiplin yang telah diterapkan. Selain itu hubungan antara pemimpin dengan bawahan sudah terjalin dengan baik.

**4.3.2.1 Motivasi**

Motivasi sangat diperlukan supaya pelaksanaan sesuai dengan yang direncanakan, motivasi ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan-tindakan yang salah di dalam pelaksanaan dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang di inginkan. Untuk mengetahui tanggapan responden sehubungan lingkungan kerja terhadap kondisi bangunan tepat bekerja dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

1. **Lingkungan tempat bekerja**

Untuk mengetahui tanggapan responden sehubung dengan lingkungan kerja terhadap kondisi bangunan tempat bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini **:**

Tabel 5.12 Tanggapan responden terhadap bangunan tempat bekerja pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 19 | 21.84 |
| 2 | Baik  | 51 | 58.62 |
| 3 | Cukup Baik | 10 | 11.49 |
| 4 | Kurang Baik | 7 | 8.05 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari Tabe,l diatas 5.12 dapat dilihat bahwa sebanyak 51 responden atau 58.62% responden menjawab baik, sebanyak 19 responden atau 21,84%, responden menjawab sangat baik, sebanyak 10 responden atau 11.49 %, responden menjawab cukup baik, dan sebanyak 7 responden atau 8.05%, responden menjawab kurang baik, sedangkan yang memilih jawaban sangat tidak baik tidak ada.

Dari 87 responden jawaban terbanyak menyatakan pada kategori baik yaitu 51 responden, hal tersebut berarti bahwa kondisi bangunan baik, sehinga dapat memberikan nyaman dan bisa menunjang motivasi kerja pegawai dengan baik. Pada Kantor BPKAD kota samarinda kondisi bangunan sudah dikatakan baik.

1. **Peranan lingkungan kerja dalam memotivasi pegawai terhadap penyelesaian tugas**

Untuk mengetahui tanggapan esponden mengenai lingkungan kerja mampu memotivasi pegawai dalam penyelesaian tugas dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.13 Tanggapan Responden mengenai lingkungan kerja, mampu memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Pengaruh | 26 | 29.89 |
| 2 | Pengaruh | 58 | 66.66 |
| 3 | Cukup Baik | 3 | 3.45 |
| 4 | Kurang Pengaruh | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Pengaruh | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Di lihat Tabel 5.13 diatas dapat ditarik kesimpulan bahawa pilihan yang banyak adalah pada kategori baik. yaitu sebanyak 58 responden atau 66.66 % responden mengatakan pengaruh, sedangkan sebanyak 26 responden atau 29.89%, responden mengatakan sangat pengaruh, dan sebanyak 3 responden menjawab cukup pengaruh, dan tidak ada yang menjawab kurang berpengaruh serta yang menjawab sangat tidak berpengaruh.

Dari 87 responden jawaban terbanyak adalah 58 responden pada kategori baik itu artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh dan mampu memotivasi pegawai dalam bekerja dan merupakan tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pimpinan bagaimana kedepannya pemimpin mampu meningkatkan lingkungan kerja yang baik bahkan sangat baik demi terciptanya tujuan organisasi yaitu di kantor BPKAD kota samarinda. Jadi lingkungan kerja di Kantor BPKAD kota samarinda bisa dikatakan baik.

1. **Kelengkapan sarana dan prasarana pada kantor BPKAD kota samarinda**

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai sarana dan prasarana yang ada pada Kantor BPKAD kota samarinda, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Tanggapan responden mengenai sarana dan prasarana yang ada pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 32 | 36.78 |
| 2 | Baik | 55 | 63.22 |
| 3 | Cukup Baik | 0 | 0 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebanyak 55 responden menjawab baik atau 63.22%, sebanyak 32 responden atau 36.78% responden menjawab sangat baik, dan responden yang menjawab cukup baik, kurang baik serta sangat tidak baik tidak ada yang menjawab.

Jadi dapat ditarik kesimpulan pilihan yang banyak adalah pada kategori baik yaitu sebanyak 55 responden, itu artinya sarana dan prasarana bisa sepenuhnya mampu memotivasi kerja pegawai dalam bekerja, dan merupakan tugas yang harus dipikirkan oleh seorang pimpinan bagai mana kedepannya pemimpin mampu meningkatkan saana dan prasarana yang baik, bahkan sangat baik demi terciptanya tujuan organisasi yang dicapai yaitu di kantor BPKAD kota samarinda. Sarana dan prasarana bisa dikatakan baik.

1. **Pemanfaatan sarana dan prasarana pada kantor BPKAD kota samarinda**

Untuk mengetahui pendapat responden tentang pemanfaatan sarana prasarana di kantor BPKAD kota samarinda, dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.15 Tanggapan responden tentang pemanfaatan sarana dan prasarana

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 29 | 33.33 |
| 2 | Baik | 54 | 62.07 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 4.60 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Bedasarkan Tabel 5.15 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 54 responden menjawab baik atau 62.07%, sedangkan sebanyak 29 responden atau 33.33% responden menjawab sangat baik, dan ssebanyak 4 responden atau 4.60% menjawab cukup baik, dan tidak ada responden menjawab kurang baik atau pun sangat tidak baik.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden memilih jawaban yang terbanyak adalah baik yaitu 54 responden, itu artinya peningkatan sarana dan prasarana di kantor BPKAD kota samarinda mampu memotivasi kerja pegawai sehingga tujuan kerja organisasi bisa tercapai dengan baik

1. **Kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan**

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas di kantor BPKAD kota samarinda dapat dilihat pada Tabel beriku :

Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai kenyamanan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 26 | 29.89 |
| 2 | Baik | 49 | 56.32 |
| 3 | Cukup Baik | 12 | 13.79 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Bedasarkan Tabel 5.16 diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 49 responden atau 56.32% responden menjawab baik, sedangkan sebanyak 26 responden atau 29.89% responden menjawab sangat baik, dan sebanyak 12 responden atau 13.79%, menjawab cukup baik, sedang untuk jawaban kurang bain dan sangat tidak baik tidak ada responden yang mejawab.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden terbanyak adalah baik yaitu sebanyak 49 responden, itu artinya lingkungan kerja pegawai dikantor BPKAD kota samarinda nyaman, dan mampu memotivasi kerja pegawai. Jadi lingkungan kerja kantor camat cerenti sudah dikatakan baik.

1. **Rekapitulasi tanggapan respoden tentang motivasi pada kantor BPKAD kota samarinda**

Tabel 5.17 Rekapitulasi tanggapan respoden tentang motivasi pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Indikator | Kategori Jawaban | N |
| SB | B | CK | KB | STB |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Disiplin bangunan tempat bekerja | 19 | 21,8 | 51 | 58.6 | 10 | 11.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 2 | Lingkungan kerja, mampu memotivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas | 26 | 29.9 | 58 | 66.7 | 3 | 3.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 3 | Sarana dan prasarana yang ada | 32 | 36.8 | 55 | 63.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 4 | Pemanfaatan sarana dan prasarana | 29 | 33.3 | 54 | 62 | 4 | 4.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 5 | Kenyamananlingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan | 26 | 29.9 | 49 | 56.3 | 12 | 13.8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| Jumlah | 132 | 151.7 | 267 | 306.8 | 29 | 33.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 435 |
| Persentase (%) | 30.3 | 30.3 | 61.4 | 61.4 | 6.7 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 % |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menyatakan bahwa Motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor BPKAD kota samarinda berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 267 responden atau 61.4%. Kemudian yang menyatakan pada kategori Sangat Baik yaitu sebanyak 132 responden atau 30.8%. Selanjutnya yang menyatakan Cukup Baik adalah sebanyak 29 atau 6,7%. Jadi berdasarkan hasil rekapitulasi persentase rata-rata tanggapan responden dapat diketahui bahwa Motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada Kantor BPKAD kota samarinda berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 61.4%.

Dari observasi penulis dilapangan hal tersebut dapat dilihat dari bentuk bangunan, sarana prasarana serta lingkungan yang ada sudah tersedia dengan baik pada kantor BPKAD kota samarinda. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dilakukan oleh kepada badan pada kantor BPKAD kota samarinda sudah dilakukan dan tersedia dengan baik dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda.

**4.3.2.1 Sanksi Hukum**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melaggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang. Peranan sanksi hukuman terhadap pegawai harus dilakukan secara adil melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan atau supervise kepada para pegawai. Serta Peranan sanksi di kantor BPKAD kota samarinda sudah berjalan dengan baik, sanksi hukum dilakukan untuk memupuk disiplin pegawai dalam bekerja.

Sebagai indikator dari variabel sanksi atau hukuman ini adalah hukuman ringan, adanya pegawai untuk mematuhi peraturan dan tatatertib oleh organisasi, hukuman disiplin berat dapat merubah sikap mental kearah yang lebih baik serta pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor BPKAD kota samarinda dan cara atasan dalam menerapkan sanksi hukuman terhadap pegawai kantor BPKAD kota samarinda. Selanjutnya hasil penelitian terhadap indikator-indikator tersebut dapat dilihat dari Tabel berikut ini :

* + 1. **Tindakan hukuman disiplin ringan**

Tabel 5.18 Tanggapan responden terhadap hukuman disiplin ringan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Sering | 7 | 8.04 |
| 2 | Sering | 18 | 20.69 |
| 3 | Cukup Sering | 21 | 24.14 |
| 4 | Kurang Sering | 41 | 47.13 |
| 5 | Sangat Tidak Sering | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Hukuman disiplin ringan di berikan kepada pegawai yang telah melanggar peraturan yang telah di tetapkan pada instasi/organisasi. Hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran secara lisan, teguran secara tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.

Dari Tabel 5.18 dapat dilihat tanggapan responden terhadap hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan dan tulisan sebanyak 41 responden atau 47.13%, responden menyatakan tidak pernah mendapatkan sanksi hukuman ringan berupa teguran lisan maupun tulusan pada kantor BPKAD Kota Samarindai. Karena itu pengaruh sanksi hukum sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

* + 1. **Paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai**

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19 Tanggapan responden terhadap paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Setuju | 35 | 40.23 |
| 2 | Setuju | 39 | 44.83 |
| 3 | Cukup Setuju | 13 | 14.94 |
| 4 | Kurang Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari Tabel 5.19 diatas diperoleh kesimpulan bahwa sebanyak 39 responden atau 44.83% responnden menjawab setuju, sedangkan sebanyak 35 responden atau 40.23% responden menjawab sangat setuju dan 13 responden atau 14.94% menjawab cukup setuju.

Dari 87 responden dapat disimpulkan bahwa jawaban terbanyak responden mengatakan setuju yaitu 39 responden atau 44.84% Hal tersebut menandakan bahwa paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap pelangaran disiplin dalam kategori baik atau setuju.

* + 1. **Tindakan hukuman berat**

Tabel 5.20 Tanggapan responden terhadap hukuman berat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Merubah | 15 | 17.24 |
| 2 | Merubah | 38 | 43.68 |
| 3 | Cukup Merubah | 34 | 39.08 |
| 4 | Kurang Merubah | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Merubah | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Hukuman disiplin ringan berat diberikan pada pegawai yang melanggar peraturan yang berlaku pada instansi/organisasi. Hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 tahun, membebaskan dari jabatan, pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai, dan pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai negri.

Dari Tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden terbanyak adalah 38 responden atau 43.68% responden yang menyatakan hukuman disiplin berat dapat merubah sikap dan mental pegawai kearah yang lebih baik.

* + 1. **Pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor BPKAD kota samarinda**

Tabel 5.21 Tanggapan responden tentang pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 34 | 39.08 |
| 2 | Baik | 47 | 54.02 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 6.90 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari Tabel 5.21 dapat dilihat bahwa sebanyak 47 responden atau 54.02% dari 87 responden menyatakan pelaksanaan hukuman disiplin pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda dinyatakan baik, 34 responden atau 39.08% responden menyatakan sangat baik dan 6 responden atau 6.90% resonden menyatakan cukup baik.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban terbanyak adalah 54 responden atau 54.02%, yang menyatakan pelaksanaan hukuman disiplin pada kantor BPKAD Kota samarindai dinyatakan baik.

* + 1. **Penerapan sanksi hukum terhadap pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda**

Tabel 5.22 Tanggapan responden tentang cara atasan dalam menerapkan sanksi hukum terhadap pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Alternative Jawaban** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sangat Baik | 21 | 14.14 |
| 2 | Baik | 48 | 55.17 |
| 3 | Cukup Baik | 18 | 20.69 |
| 4 | Kurang Baik | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0 |
| **Jumlah** | **87** | **100 %** |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Atasan merupakan contoh bagi para bawahannya seorang atasan harus berani menerapkan sanksi kepada bawannya apabila bawahannya melanggar disiplin yang berdasarkan peraturan dan perundangan yang berlaku. Dari Tabel 5.22 diatas dilihat bahwa sebanyak 48 responden dari 87 responden atau 55.17%, responden menyatakan tentang cara atasan dalam menerapkan sanksi hukuman terhadap pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda dinyatakan baik, 21 responden atau 14.14%, respondenmenyatakan sangat baik dan sebanyak 18 responden atau 20.69% menyatakan cukup baik.

* + 1. **Rekapitulasi tanggapan responden sanksi hukum pada kantor** **BPKAD Kota Samarinda**

Untuk melihat hasil keseluruhan penerapan Sanksi Hukum pada kantor BPKAD kota samarinda penulis akan menjabarkan dalam bentuk table yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.23 Rekapitulasi tanggapan responden sanksi hukum pada kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Indikator | Kategori Jawaban | N |
| SB | B | CK | KB | STB |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Paksaan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai | 7 | 8 | 18 | 20.7 | 21 | 24.1 | 41 | 47.1 | 0 | 0 | 87 |
| 2 | Hukuman disiplin ringan | 35 | 40.2 | 39 | 44.8 | 13 | 14.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 3 | Hukuman berat | 15 | 17.2 | 38 | 43.7 | 34 | 39.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 4 | Pelaksanaan hukuman disiplin | 34 | 39.1 | 47 | 54 | 6 | 6.9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 5 | Cara Atasan Dalam menerapkan SanksiHukum TerhadapPegawai | 21 | 14.1 | 48 | 55.2 | 18 | 20.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| Jumlah | 112 | 119 | 190 | 218 | 92 | 106 | 41 | 47.1 | 0 | 0 | 435 |
| Persentase (%) | 25.8 | 23.7 | 43.7 | 43.7 | 21.1 | 21.1 | 9.4 | 9.4 | 0 | 0 | 100 % |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Dari hasil rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar tanggapan responden menyatakan bahwa Sanksi Hukum dalam menegakkan kedisiplinan kerja pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 190 responden atau 43.7%. Adapun yang memberikan tanggapan Sangat Baik sebanyak 112 responden atau 25.8%. Selanjutnya yang memberikan tanggapan cukup Baik sebanyak 92 responden atau 21.1% dan kurang baik sebanyak 41 a responden atau 9.4%. Maka berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Sanksi Hukum dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 43.7%.

**4.3.3 Implementasi kedisiplinan ASN pada kantor BPKAD Samarinda**

Untuk melihat hasil keseluruhan jawaban responden mengenai implementasi kedisiplinan pada kantor BPKAD kota samarinda, penulis mengambil persentase rata-rata rekapitulasi dari setiap jawaban responden untuk mengetahui hasil akhir atau rekapitulasi keseluruhan jawaban responden terhadap indikator penelitian yaitu indikator Kepemimpinan, Motivasi dan Sanksi Hukum.

Adapun untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden penulis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.24 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja ASN pada Kantor BPKAD kota samarinda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Indikator | Kategori Jawaban | N |
| SB | B | CK | KB | STB |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Kepemimpinan  | 122 | 28 | 280 | 64 | 33 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 2 | Motivasi | 132 | 30.3 | 267 | 61.4 | 29 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 |
| 3 | Sanksi Hukum | 112 | 25.8 | 190 | 43.7 | 92 | 21.1 | 41 | 9.4 | 0 | 0 | 87 |
| Jumlah | 366 | 84.1 | 737 | 169.1 | 154 | 35.8 | 41 | 9.4 | 0 | 0 | 261 |

***Sumber : Data Hasil Olahan 2019***

Keterangan :

F = Frekuensi

% = Persentase

Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Suharsimi Ari Kunto (2003:43) sebagai berikut ini :

Sangat baik (sesuai/sering/merubah) : 5 x 366 = 1830

Baik (sesuai/sering/merubah) : 4 x 737 = 2948

Cukup baik (sesuai/sering/merubah) : 3 x 154 = 462

Tidak baik (sesuai/sering/merubah) : 2 x 41 = 82

Sangat tidak baik (sesuai/sering/merubah) : 1 x 0 = 0

 1298 5322

F = 5322

N = 1298 x 5 = 6490

P = 5322 x 100% = 82 %

6490

Dari persentase rata-rata kualitatif yang diperoleh diatas adalah persentase kedisiplinan kerja pegawa pada kantor BPKAD kota samarinda, untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda maka diberi ukuran menurut Suharsimi Arikunto yaitu sebagai berikut :

Sangat baik : 80 – 100 %

Baik : 60 – 79 %

Cukup baik : 40 – 59 %

Kurang baik : 20 – 39 %

Sangat tidak baik : 0 – 19 %

Dari table rekapitulasi seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa analisis kedisiplinan kerja pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda masuk dalam kategori sangat baik, hal ini sesuai dengan hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan sebesar 28 % atau berada jarak interval 80-100%. Hal ini sesuai dengan hasil observasi penulis dilapangan dilihat bahwa kedisiplinan kerja sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Baik itu dalam hal kepemimpinan, pemberian motivasi dan pelaksanaan sanksi hukum pada pegawai kantor BPKAD kota samarinda.

**4.4 Kebijakan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai**

**4.4.1 Absensi Pegawai Pada Kantor BPKAD Kota Samarinda**

Absen merupakan salah satu kebijakan pada pegawai kantor BPKAD kota samarinda, berikut penulis sajikan data absen pegawai pada kantor BPKAD kota samarinda tahun 2018.

Tabel 5.25 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor BPKAD Kota Samarinda pada Bulan Januari-Desember 2018

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | ∑ Hari Efektif | ∑ Pegawai | Absensi | % Hadir | % Tidak Hadir |
| S | I | A | C |
| Januari | 22 | 87 | 4 | 1 | 5 |  | 90.82 | 9.18 |
| February | 19 | 87 | 1 |  | 3 |  | 96.23 | 3.77 |
| Maret | 21 | 87 | 1 | 3 |  | 2 | 94.44 | 5.56 |
| April | 21 | 87 | 3 | 8 | 3 |  | 87.03 | 12.97 |
| Mei | 20 | 87 | 2 | 2 | 4 |  | 92.52 | 7.48 |
| Juni | 15 | 87 | 9 | 2 | 10 | 5 | 74.52 | 25.48 |
| Juli | 22 | 87 | 3 | 5 | 3 | 3 | 87.16 | 12.84 |
| Agustus | 21 | 87 | 1 | 8 | 2 | 1 | 88.88 | 11.12 |
| September | 19 | 87 | 1 | 2 | 3 | 2 | 92.45 | 7.55 |
| Oktober | 23 | 87 | 3 | 1 | 1 | 2 | 93.63 | 6.37 |
| November | 21 | 87 | 5 | 3 | 1 | 4 | 87.96 | 12.04 |
| Desember | 19 | 87 | 3 | 1 | 4 | 6 | 86.8 | 13.2 |
| Jumlah | 243 | 1.044 | 36 | 36 | 39 | 25 | 89.37 | 10.63 |

***Sumber Data: Kantor BPKAD Kota Samarinda 2018***

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai yang alpha paling banyak terjadi pad bulan Juni yaitu sebanyak 10 orang, pegawai yang sakit sebanyak 9 orang pada bulan Juni, pegawai yang izin sebanyak 8 orang pada bulan April dan Agustus, dan sebanyak 6 orang pegawai yang melakukan cuti pada bulan Desember tahun 2018.

**4.4.2 Pengawasan Melekat (Waskat)**

Pengawasan melekat tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Pengawasan melekat secara efektif dapat mensetimulus kedisiplinan dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk, pengarahan dari atasan secara langsung.

**4.4.3 Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai/karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuan bagi pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguhsunggu dan disiplin dalam mengerjakannya.

1. Keadilan

Keadilan juga ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diberlakukan dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik.

1. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

**V. PENUTUP**

 **5.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, Berdasarkan tabel 5.11 hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor BPKAD kota samatinda berada pada kategori *Baik* yaitu sebesar 64%.
2. Motivasi, Berdasarkan tabel 5.17 hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai motivasi dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor BPKAD kota samatinda berada pada kategori Baik yaitu sebesar 61.4%.
3. Sanksi Hukum, Berdasarkan tabel 5.23 hasil rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai sanksi hukum dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor BPKAD kota samatinda dalam kategori *Baik* yaitu sebesar 43.7%.

Berdasarkan tabel 5.24 rekapitulasi persentase rata-rata tanggapan responden pada setiap indikator yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Sanksi Hukum. Maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja Pegawa Pada Kantor BPKAD kota samatinda berada pada kategori Sangat Baik yaitu sebesar 80 %.

**5.2 Saran**

Dalam penelitian ini, penulis menyarankan :

1. Dalam hal kepemimpinan, diharapkan pegawai pada kantor BPKAD kota samatinda, mencontoh keteladanan pemimpin sebagai upaya peningkatan disiplin sebagai aparatur negara dan dapat menjadi contoh dan panutan bagi instansi lainnya yang ada pada kabupaten lain.
2. Dari segi motivasi, diharapkan dengan adanya motivasi yang baik. Pengaruh kedisiplinan makin berkurang dan bisa menambah nafsu kerja pegawai pada kantor BPKAD kota samatinda maupun pada instansi lainnya.
3. Dalam hal sanksi hukum, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi hukuman yang ada, diharapkan menjadi evaluasi bagi pegawai untuk patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Untuk peneliti selanjutnya saya sarankan untuk menambah faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai selain kepemimpinan, motivasi dan sanksi hukum.

**BIBLIOGRAFI**

Andriani,2003, *Perpajakan,* Renika Cipta, Jakarta.

Arikunto Suharsimin, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* Rineka Cipta. Jakarta,.

Abdul*,* 2004*, Otonomi Daerah*, Jilid 1 Edisi Ketiga, Jakarta.

Halim, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan,* Rineka Cipta. Jakarta.

Nurcholis, 2007, *Perpajakan*, PT Global Media Edukasi, Yogyakarta.

Mardiasmo, 2003 *Perpajakan*, Yogyakarta.

Muljono Djoko, 3005, *PPH dan PPN untuk berbagai kegiatan usaha*, Edisi 1. ANDI offset, Yogyakarta

Pamudji, 2006, *Pengantar Hukum Pajak*. Bumi Aksara,Jakarta.

Guritno. 2002, *Kontribusi Pajak,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rachmat, 2005, *Sumitro Pajak Kendaraan Bermotor,* Eresco, Bandung.

Rusyadi, 2005, *Peranan pajak Daerah Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah*, Universitas Islam Indonesia.

Ruslan, 2006, *Pajak Kendaraan Bermotor (PKB),* Edisi I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,

Suandy, 2008, *Pengantar Hukum Pajak*. Rineka Cipta, Jakarta.

Smeets, 2004, *Pengantar Perpajakan,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Santoso, 2002, *Hukum Perpajakan,* Salemba Empat, Jakarta.

Waluyo*, 2001, Pembangunan Nasional,* PT grafika Indo, Bandung.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)